L&R Newsletter

Fairer Lohn, faire Chancen: Neue Erkenntnisse rund um Einkommenstransparenz und AMS-Gleichstellungsziele

Gleichstellung am Arbeitsmarkt bleibt ein zentrales Thema – von fairer Bezahlung bis zur Chancengleichheit in Beschäftigung. Zwei aktuelle Forschungsprojekte von L&R Sozialforschung zeigen, dass Frauen nach wie vor strukturellen Nachteilen begegnen. Eine Erhebung zu Entgelttransparenz und Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern sowie der neu vorgestellte AMS-Gleichstellungsziele-Monitor beleuchten aktuelle Herausforderungen und Fortschritte auf dem Weg zu mehr Gleichstellung in Österreich.

„Reden wir übers Geld!“ Erhebung zu Entgelttransparenz und Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern

Der diesjährige Equal Pay Day fiel auf den 2. November 2025. Dass Frauen ab diesem Tag bis zum Ende des Jahres statistisch gesehen „gratis“ erwerbsarbeiten, wurde in den Medien breit diskutiert und vielfältig aufgegriffen. Für eine umfassende Medienarbeit sorgten unter anderem die Frauenabteilung der Arbeiterkammer Wien und die ÖGB Frauen, die gemeinsam mit der „Allianz für Einkommenstransparenz NEU“ das Thema in den letzten Monaten umfassend bearbeitet haben und unter anderem eine Pressekonferenz zum Thema Equal Pay Day sowie Lohntransparenz abgehalten haben. Ab Mitte 2026 muss in Österreich eine entsprechende EU-Richtlinie umgesetzt werden, die Unternehmen unter anderem zu besserer Einkommenstransparenz und genauen Kriterien rund um Einkommen verpflichtet und auch zur Ausarbeitung von Plänen, sollte es unternehmensintern hohe Abweichungen zwischen dem durchschnittlichen Einkommen für weibliche und männliche Beschäftigte mit gleichwertiger Arbeit und Position geben.

In diesem Kontext hat L&R Sozialforschung im Auftrag der Bundesarbeiterkammer und der Allianz für Lohntransparenz NEU eine umfassende Befragung dazu durchgeführt, wie die Beschäftigten in Österreich die betriebliche Einkommensgestaltung erleben und welche Forderungen sie rund um Einkommensgerechtigkeit unterstützen. Dazu wurde eine repräsentative Befragung unter 2.514 Beschäftigten durchgeführt. Einige Ergebnisse:

60 % der Befragten geben an, dass in ihren Betrieben nicht über Einkommen gesprochen wird. Von diesen Personen geben zwei Drittel an, dass es in ihrem Betrieb nicht üblich sei, über Einkommen zu sprechen. 23 % möchten selbst nicht darüber reden, beinahe 10 % nennen ein betriebliches Verbot. Jene 40 %, die über Gespräche berichten, führen diese vor allem in informellen Rahmen (über 80 % der Befragten), jeweils knapp ein Drittel spricht mit den Vorgesetzten oder im Team über das Einkommen. Die Tabuisierung des Themas Einkommen in österreichischen Betrieben ist jedenfalls erstaunlich verbreitet und wird von Frauen wie Männern genannt. Vor diesem

Hintergrund ist die hohe Zustimmung zu unterschiedlichen Ansätzen rund um Einkommenstransparenz und eines entsprechenden rechtlichen Rahmens hervorzuheben: 91 % der Beschäftigten sehen Informationen zu Überzahlungen (Zulagen, Bonus, Prämien) im Unternehmen als zentralen Hebel für mehr Einkommensgerechtigkeit. Der hohe Zuspruch zu diesem Ansatzpunkt kann Hinweise darauf geben, dass die Verteilung von Zulagen, Boni und Prämien besonders intransparent erlebt und in diesen eine zentrale Ursache für eine Ungleichverteilung bzw. Einkommensungerechtigkeit wahrgenommen wird. Von den weiblichen Beschäftigten stimmen 94 % diesem Aspekt zu. Dass sich Führung / Management für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern einsetzen soll, wird von 90 % der Befragten unterstützt. Erklärungen, welche Kriterien für die Bezahlung im Unternehmen relevant sind (z.B. Verantwortung, Ausbildung, Belastung, Teamfähigkeit) werden von 88 % der Befragten befürwortet. Dieser Aspekt spricht einen wesentlichen Kern der Entgelttransparenzrichtlinie an. Ein ähnlich hoher Anteil Befragter (88 %) bewertet den Einsatz des Betriebsrats für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern als besonders wichtig, wobei Frauen diesem Punkt etwas häufiger zustimmen als Männer. Das Informationsrecht über durchschnittliche vergleichbare Einkommen von Kolleg:innen mit vergleichbarer Arbeit wird von knapp 80 % der befragten Arbeitnehmer:innen als wichtig erachtet (79 %).

Zusammenfassend zeigt sich ein hoher Bedarf, den Austausch über Einkommen sowie das Wissen über vergleichbare Einkommen bzw. Durchschnittsgehälter unter Beschäftigten zu erhöhen. Vor dem Hintergrund, dass das Entgelt in Österreich nach wie vor stark als Tabuthema gehandhabt wird – wie auch die vorliegende Befragung unterstreicht – ist dies ein bemerkenswertes Ergebnis der Befragung, dass statt der Tabuisierung seitens der Beschäftigten ein offener und geregelter Austausch rund um Einkommen und Entgeltfragen präferiert wird.

Den kompletten Bericht finden Sie hier. Und nähere Infos auch hier: Reden wir übers Geld! | Arbeiterkammer Wien

Berichtet wurde dazu unter anderem im Standard: Warum die Lohnlücke hierzulande so groß ist – und was dagegen helfen könnte - Karriere - derStandard.de › Wirtschaft, auf ORF: Großes Tabu: Allianz für mehr Offenheit bei Gehältern - news.ORF.at, im Kurier: Gehaltsstriptease: Bis Mitte 2026 sollen Einkommen offen gelegt werden | Kurier und in der Krone: Immer noch Tabuthema - Gehälter sollen bis Mitte 2026 offengelegt werden | krone.at

Der AMS-Gleichstellungsziele-Monitor: Wirkungen von AMS-Angeboten auf die Positionierung von Frauen am Arbeitsmarkt vorgestellt und diskutiert im Rahmen des AMS-Forschungsgesprächs am 20. Oktober 2025

Frauen kämpfen am österreichischen Arbeitsmarkt weiterhin mit strukturellen Herausforderungen wie Erwerbsferne, Einkommensunterschiede und horizontaler Segregation. Das AMS-Forschungsgespräch am 20. Oktober 2025 stand unter dem Titel „Aktuelle Problemstellungen von Frauen am österreichischen Arbeitsmarkt“ und präsentierte Ergebnisse zweier aktueller, von den Abteilungen Arbeitsmarktpolitik für Frauen und Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich in Auftrag gegebenen Studien.

Neben einer Studie des Joanneum Research rund um „Hindernisse, Motive und Erwartungen von Personen Out of Labour Force Out of Labour Force“ stellten wir unsere aktuelle Studie zum „AMS-Gleichstellungsziele-Monitor. Wirkungen von AMS-Angeboten auf die Positionierung von Frauen am Arbeitsmarkt“ vor.

Wir haben mit dem „AMS-Gleichstellungsziele-Monitor“ erstmalig einen Ansatz entwickelt, um den Beitrag ausgewählter arbeitsmarktpolitischer Angebote des AMS zur Erreichung der AMS-Gleichstellungsziele systematisch aufzuzeigen. Der Monitor bildet die Wirkungen anhand von fünf Dimensionen ab, die für die arbeitsmarktbezogene Gleichstellung von Frauen und Männern relevant sind und sich aus den AMS-Gleichstellungsziele ableiten lassen. Dazu zählen die Erhöhung der Frauenbeschäftigung und damit einhergehend die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit von Frauen sowie die Reduktion der Zeit in erwerbsferne Positionen, aber auch die Verringerung der Einkommensunterschiede und die Sicherstellung des gleichen Zugangs zu allen Branchen und Berufen.

Die Ergebnisse zeigen, dass alle untersuchten Angebote eine Reduzierung geschlechterbasierter Differenzen in der Dimension Erwerbsferne erzielen konnten. Mit jedem Angebot wurden hier positive arbeitsmarkt- sowie gleichstellungspolitischen Wirkungen im Hinblick auf eine Senkung der Tage in erwerbsfernen Lagen entfaltet bzw. Geschlechterdifferenzen zuungunsten der Frauen reduziert. Auch in der Dimension Beschäftigung zeigte sich mit Ausnahme von vereinzelten neutralen Effekten eine durchgängige positive Wirkung, teils sogar Schließung der geschlechtsspezifischen Unterschiede, während sich bezogen auf die Dimension Arbeitslosigkeit ein gemischtes Bild ergab. Auffällig war, dass die bestehenden Einkommensdifferenzen insgesamt betrachtet kaum berührt wurden. Leicht positive Wirkungen in dieser Dimension konnten vor allem bei jenen Angeboten beobachtet werden, die auf eine formale Höherqualifizierung abzielen.

Der Folienvortrag des AMS-Forschungsgespräch ist hier erhältlich.

Den kompletten Bericht finden Sie hier; die zentralen Ergebnisse wurden in der AMS-Info zusammengefasst.

Die Publikationen sowie weitere Informationen finden Sie unter: https://www.lrsocialresearch.at/gleichstellungsziele-monitor-von-ams-foerderungen/

Herzliche Grüße,

Ihr Team von L&R Sozialforschung